

Управление образования Администрации Зырянского района

П Р И К А З

с.Зырянское

15.09.2021

№ 357

Об утверждении муниципальной целевой программы развития наставничества в сфере общего образования Зырянского района

В соответствии с методологией (целевой моделью) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145, распоряжением Департамента общего образования Томской области от 13.04.2020 № 305-р «Об утверждении региональной целевой программы развития системы наставничества в сфере общего образования Томской области», в целях реализации муниципальных проектов «Учитель будущего», «Современная школа» утвержденных приказом Управления образования Администрации Зырянского района от 02.04.2019 № 146 «Об утверждении муниципальных проектов в рамках реализации национального проекта «Образование»

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить дорожную карту по реализации муниципальной программы развития системы наставничества в сфере общего образования Зырянского района (2021-2024 г.г.) согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Утвердить муниципальную целевую программу развития системы наставничества в Зырянском районе (2021-2024 г.г.) (далее – Программа) согласно приложению № 2 к настоящему приказу.

3. Назначить муниципальным оператором по реализации Программы ведущего специалиста по развитию качества образования Самойлову Анну Леонидовну.

4. Руководителям образовательных организаций Зырянского района:

- назначить ответственных лиц за реализацию мероприятий муниципальной целевой программы по развитию системы наставничества в Зырянском районе (2021-2024 г.г.) и предоставить информацию согласно приложению № 3 к настоящему приказу;
- разработать программы развития системы наставничества в образовательной организации в срок до 30 сентября 2021 года;
- создать страницу на сайте образовательной организации «Развитие наставничества», предоставить ссылку в срок до 30 сентября 2021 года;
- обеспечить исполнение мероприятий Программы и дорожной карты на уровне муниципалитета и образовательных организаций;
- обеспечить участие образовательных организаций в мероприятиях программы регионального и муниципального уровней;
- обеспечить предоставление необходимой информации для формирования отчета об исполнении дорожной карты по реализации мероприятий программы.

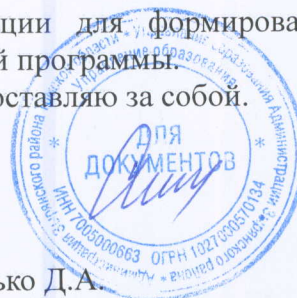
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о.руководителя Управления образования  
Администрации Зырянского района

С приказом ознакомлены:

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г. \_\_\_\_\_ Шлюнько Д.А.

А.А.Алексеев



Дорожная карта по реализации муниципальной программы развития системы наставничества  
в сфере общего образования Зырянского района (2021-2024 г.г.)

№ п/п	Мероприятие	Показатель реализации	Форма представления результата	Сроки	Ответственные
<b>Реализация и актуализация нормативно-правовых и организационно-методических документов по развитию системы наставничества (уровни: муниципалитет, школа) в Зырянском районе</b>					
1.	Разработка муниципальной дорожной карты и программы по развитию системы наставничества	2021 г. - 1; 2022 г. - 1; 2023 г. - 1; 2024 г. - 1	Наличие программ	сентябрь 2021	Управление образования Администрации Зырянского района
2.	Разработка программ по развитию системы наставничества в образовательных организациях Зырянского района	2021 г. - 8; 2022 г. - 13; 2023 г. - 13; 2024 г. - 13	Наличие программ	сентябрь 2021; сентябрь 2022	Руководители образовательных организаций
3.	Создание, наполнение и обновление раздела «Развитие наставничества» на сайтах общеобразовательных организаций, Управления образования Администрации Зырянского района	2021 г. - 9; 2022 г. - 14; 2023 г. - 14; 2024 г. - 14	Наличие раздела на сайте содержательным наполнением	сентябрь 2021; сентябрь 2022 далее постоянно	Управление образования Администрации Зырянского район, руководители образовательных организаций
4.	Разработка пакета локальных актов, использование методических рекомендаций по развитию системы наставничества, повышения её эффективности на уровне муниципалитета/образовательной организации	2021 г. - 9; 2022 г. - 14; 2023 г. - 14; 2024 г. - 14	Наличие пакета локальных актов по развитию системы наставничества	сентябрь 2021; сентябрь 2022 далее постоянно	Управление образования Администрации Зырянского район, руководители образовательных организаций
5.	Организация мониторинга наличия пакета локальных актов, использования методических рекомендаций по развитию системы наставничества, повышения её эффективности на уровне образовательной организации	2021 г. - 1; 2022 г. - 1; 2023 г. - 1; 2024 г. - 1	Наличие пакета локальных актов по развитию системы наставничества	Ежегодно	Управление образования Администрации Зырянского район
6.	Участие в ежегодном мониторинге эффективности системы наставничества на уровне образовательной	2021 г. - 1; 2022 г. - 1;	Аналитический отчет	Ежегодно	Управление образования Администрации

организации/муниципалитета на основе разработанных критериев	2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие муниципального комплекса мер	2021 г. – 1; 2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Зырянского район
7. Разработка комплекса мер на муниципальном уровне по стимулированию, сопровождению и поддержке педагогических работников в качестве наставников	2021 г. – 1; 2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие муниципального комплекса мер	2021 г. – 1; 2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Управление образования Администрации Зырянского район
<b>Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества</b>				
1. Организация и проведение на регулярной основе семинаров/мастер-классов с привлечением опытных педагогов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц	2021 г. – 2; 2022 г. – 2; 2023 г. – 3; 2024 г. – 4.	Проведение мероприятий	Ежегодно	Управление образования Администрации Зырянского район

### Повышение профессионального уровня педагогов-наставников и устранение их профессиональных дефицитов

1. Оказание адресной методической поддержки педагогов наставников в формате методических семинаров, вебинаров, консультаций	2021 г. – 1; 2022 г. – 2; 2023 г. – 2; 2024 г. – 2	Программы семинаров, вебинаров, отчеты об их проведении	Ежегодно	Управление образования Администрации Зырянского район
2. Вовлечение педагогических работников общеобразовательных организаций Зырянского района в профессиональные педагогические конкурсы для наставников на уровне региона	2021 г. – 1; 2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие участников профессиональных конкурсов от муниципалитетов	Ежегодно	Управление образования Администрации Зырянского район
3. Организация и проведение профессиональных конкурсов для педагогов-наставников на уровне муниципалитета как одного из эффективных элементов развития и роста уровня педагогического мастерства	2021 г. – 1; 2022 г. – 1; 2023 г. – 1; 2024 г. – 1	Наличие профессиональных конкурсов для наставников муниципалитетов	Ежегодно	Управление образования Администрации Зырянского район

### **Муниципальная целевая программа развития системы наставничества в сфере общего образования Зырянского района (2021 – 2024 г.г.)**

Реализация основных целей Национального проекта «Образование» с учетом географических особенностей территории Томской области, наличия труднодоступных населённых пунктов, значительно отдалённых от центра, а также современных социально-экономических условий развития региона требуют внедрения новых подходов к профессиональной подготовке и сопровождению педагогических кадров. Муниципальная целевая программа развития системы наставничества в Зырянском районе будет способствовать решению данного вопроса.

В каждой образовательной организации важно проектировать такую образовательную среду, которая содействовала бы саморазвитию и самообразованию каждого конкретного учителя.

Педагогическое наставничество в образовательных организациях Зырянского района развивается на протяжении десяти лет. Данная муниципальная целевая программа развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Зырянского района рассчитана на 2021 – 2024 г.г.

В программе используются следующие понятия:

Наставничество – система передачи знаний, навыков и умений, профессионального опыта, методическая поддержка, трансляция корпоративных ценностей образовательной организации одним педагогическим работником, наставником, другому педагогическому работнику, наставляемому, для преодоления имеющихся профессиональных дефицитов.

Наставник – педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствованию.

Наставляемый – педагогический работник, испытывающий дефицит знаний, опыта и ресурсов, нуждающийся в мотивирующей, обучающей среде, методической поддержке и сопровождении для устранения своих профессиональных потребностей (дефицитов) и развития новых профессиональных навыков и компетенций.

Целевая модель наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации региональной целевой программы развития системы педагогического наставничества в сфере общего образования Томской области.

Программа включает в себя две модели взаимодействия между субъектами:

– «горизонтальная» модель – «учитель–учитель» – взаимодействие, взаимообучение (дистрибутивное) и обмен опытом между педагогическими работниками образовательных организаций начального, основного и среднего общего образования на уровне образовательной организации, муниципалитета, региона;

– «вертикальная» модель – взаимодействие между образовательными организациями, муниципальными органами управления образованием и методическими службами, Департаментом общего образования Томской области, ТОИПКРО), другими образовательными организациями, реализующими программы ДПО.

Основная ценностно-смысловая идея целевой муниципальной программы: внедрение наставничества как эффективной формы повышения профессионального мастерства педагогических работников с использованием современных образовательных технологий и информационных ресурсов.

Потребность в наставничестве возникает у нескольких категорий педагогических сотрудников:

– молодые специалисты (от 0 до 3 лет) без опыта работы, пришедшие в образовательную организацию сразу после завершения обучения в организациях высшего, среднего и профессионального образования;

– педагогические работники независимо от возраста и стажа при освоении новых должностных обязанностей либо новых технологий, форм, методов обучения, подготовке к профессиональным конкурсам и т.п.;

– педагогические работники независимо от возраста и стажа при переходе из одной образовательной организации в другую.

Из этого возникают элементы модели наставничества педагогических работников.

Элементы модели		Определение	Цели и задачи
Адаптация	Процесс включения новых сотрудников во внешние и внутренние процессы образовательной организации. Изменения в поведении сотрудников в соответствии с требованиями среды.	Процесс включения новых сотрудников во внешние и внутренние процессы образовательной организации. Изменения в поведении сотрудников в соответствии с требованиями среды.	Облегчить вхождение молодых специалистов, новых сотрудников, резервистов в должность. Применяется с целью их погружения в корпоративную культуру и процессы образовательной организации.
Обучение	Процесс освоения новых знаний, навыков и компетенций.	Процесс освоения новых знаний, навыков и компетенций.	Использовать для раскрытия потенциала работающих сотрудников и их дальнейшего личного и профессионального развития, например, при переходе на новую должность, освоении новых программ, технологий, методов обучения, функциональных должностных обязанностей или включении в кадровый резерв. Сотрудники должны освоить новые (дополнительные) знания, навыки и компетенции, необходимые для работы в соответствии с введением новых профессиональных стандартов и требований, изменением должностных обязанностей.
Сопровождение	Процесс количественных и/или качественных характеристик умений, знаний и компетенций в специфической области. Использование уже приобретённых знаний, умений и компетенций в специфической профессиональной ситуации или со специфической целью. контроль.	Процесс улучшения и/или характеристик и компетенций в специфической профессиональной ситуации или со специфической целью. консультирование и контроль.	Преодолеть разрыв между обучением и достижением профессионального результата. Создание условий для успешного и эффективного включения сотрудника в действующую систему работы образовательной организации, придавая этой системе новое качество, новый вектор развития.

## Формы наставничества

Формы наставничества	Определение	Преимущества
Традиционное наставничество «один на один», индивидуальное	Педагогический работник, сотрудник образовательной организации, который помогает другому педагогическому работнику успешно овладеть профессиональными знаниями, умениями, навыками, приобрести дополнительный профессиональный опыт, освоить новые профессиональные компетенции, устранить имеющиеся образовательные дефициты и сформировать мотивацию к самореализации и самосовершенствования.	В центре внимания – профессиональное развитие конкретного наставляемого с учетом его потребностей и дефицитов. Наставник передаёт свой опыт и технические знания, правила и традиции отношений в организации, оказывает методическую помощь и сопровождение, даёт конструктивную обратную связь и советы, как достичь профессионального успеха. Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его наставляемый способен к дальнейшему профессиональному развитию. Подопечный легче и быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.
Групповое наставничество	Взаимодействие нескольких наставляемых с более опытными коллегами («Круги наставничества»).	Группа наставников советует наставляемым, как действовать для достижения своих целей, устранить неполадки и решить проблемы в работе, помогает ориентироваться в организационной политике и предоставляет рекомендации для выдвижения инновационных идей. Группа наставников может предоставить предложения для развития карьеры, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации.
Флэш-наставничество	Наставничество через одноразовые встречи или обсуждения.	Помогает подопечным учиться, обращаясь за помощью к более опытному сотруднику. Флэш-наставники обычно предоставляют ценные знания и опыт работы, но в очень ограниченном временном интервале. Темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения конкретных советов, освоения конкретных методов, приемов, технологий, выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов.

Сетевое наставничество	Обеспечивает место встречи для участников, чтобы помочь построить отношения равного наставничества.	Сетевое наставничество способствует развитию отношений наставничества, предоставляя площадку для знакомства нескольких сотрудников. Это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.
Реверсивное наставничество	Профессионал младшего возраста или с меньшим стажем становится наставником опытного педагога по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.	Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает установить взаимопонимание между разными поколениями педагогов. Становится особенно актуальным в связи с внедрением цифровой образовательной среды. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.
Виртуальное/цифровое наставничество	Советы и рекомендации наставником предоставляются в онлайн-режиме.	Педагогический работник самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется. Этот вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами образовательной организации, муниципалитета и даже региона. Виртуальное наставничество обеспечивает профессиональную поддержку и передачу актуальных профессиональных знаний, направленных на устранение возникших дефицитов.

#### I. Данная целевая муниципальная программа базируется на следующих документах

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»:
  - обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;
  - внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс;
  - создание современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество и доступность образования всех видов и уровней;
  - внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций;
  - формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста;
  - создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов.
- Указ Президента Российской Федерации от 02.03.2018 № 94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество»:  
 Знаком отличия «За наставничество» награждаются лучшие наставники молодёжи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта,

инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных организаций, врачей, работников культуры и деятелей искусства за личные заслуги на протяжении не менее пяти лет:

- в содействии молодым рабочим и специалистам, в том числе молодым представителям творческих профессий, в успешном овладении ими профессиональными знаниями, навыками и умениями, в их профессиональном становлении;
- в приобретении молодыми рабочими и специалистами опыта работы по специальности, формировании у них практических знаний и навыков;
- в оказании постоянной и эффективной помощи молодым рабочим и специалистам в совершенствовании форм и методов работы;
- в проведении действенной работы по воспитанию молодых рабочих и специалистов, повышению их общественной активности и формированию гражданской позиции.

3. Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р: п. 29. Мероприятие: Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: программы наставничества в образовательных организациях.

4. Письмо Министерства Просвещения Российской Федерации от 24.03.2020 г № МП-П-989 «О комплексе мер» во исполнение поручения Президента Российской Федерации по реализации мер, направленных на повышение статуса учителя, с возможностью государственной поддержки создания и распространения, в том числе в информационно-коммуникационной сети «Интернет», кино- и видеопродукции, которая способствует популяризации профессии учителя на 2020-2024 годы:

Раздел I. Меры по созданию условий, направленных на повышение статуса учителя, популяризации профессии учителя. п. 7. Содержание мероприятий: Разработка и внедрение системы сопровождения (наставничества) педагогических работников в образовательных организациях.

Ожидаемый результат: программы сопровождения (наставничества) в образовательных организациях.

5. Распоряжение Департамента общего образования Томской области №763-р от 23.09.2019 «Об утверждении Критериев оценки вклада образовательных организаций в качество общего образования Томской области»:

- формирование региональных инструментов управления качеством образования.

6. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, разработанная национальным ресурсным центром МЕНТОРИ (инициатива «Рыбаков Фонда») совместно с Министерством просвещения РФ (2019 г.):

Программа наставничества является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

## **II. Цель программы**

Внедрение системы наставничества как эффективного механизма роста профессионального мастерства педагогических работников для обеспечения повышения качества общего образования Зырянского района.



### III. Задачи

- 1) Обеспечение в общеобразовательных организациях и организациях дополнительного образования Зырянского района внедрения системы наставничества для эффективного сопровождения молодых специалистов, вновь принятых сотрудников в процессе адаптации, получения основных профессиональных навыков, развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них профессиональные задачи.
- 2) Внедрение в образовательную систему Зырянского района современных эффективных форм взаимодействия между педагогическими работниками обмена профессиональным опытом, использования цифровых образовательных ресурсов, предоставления равных возможностей каждой общеобразовательной организации независимо от степени её удаленности и специфики социального контекста.
- 3) Разработка нормативных документов по внедрению и поддержке программы развития системы наставничества и обеспечение методического сопровождения процесса реализации программы на уровне Управления образования и образовательных организаций Зырянского района.
- 4) Участие в мониторинге педагогических работников, нуждающихся в наставничестве, с последующей реализацией адресных мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических и управленческих работников посредством обеспечения доступности качественного дополнительного профессионального образования, направленного на ликвидацию выявленных (предметных и методических) дефицитов, в том числе через диссеминацию знаний и компетенций от наставников к наставляемым.
- 5) Совершенствование системы сетевого наставничества через внедрение и развитие современных сетевых форм организации методической работы.
- 6) Формирование профессионального информационно-коммуникативного пространства для активного взаимодействия и обмена опытом между педагогическими работниками муниципалитета с целью распространения успешных практик в области наставничества.

### IV. Ожидаемые результаты

1. Разработка муниципальной программы по развитию системы наставничества, программ по развитию системы наставничества образовательных организаций:
  - 2021 г. – разработка муниципальной программы по развитию системы наставничества (100%)
  - 2021 г. – 2024 г. – разработка программ по развитию системы наставничества образовательных организаций.
2. Разработка нормативных документов по внедрению и развитию системы наставничества:
  - 2021 г. – на уровне муниципалитетов;
  - 2022 г. – на уровне образовательных организаций;
  - с 2023 г. и далее – совершенствование нормативных документов.
3. Участие в ежегодном мониторинге эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций Зырянского района – 100%):
4. Разработка программ образовательных организаций по развитию системы наставничества и внедрению передовых образовательных практик.
  - 2021 г. – 61,5%
  - 2022 г. – 100%;
  - 2023 г. – 100%;
  - 2024 г. – 100%.
5. Размещение на сайтах образовательных организаций и разделов «Развитие наставничества» Управления образования Администрации Зырянского района и разделов «Развитие наставничества»:
  - 2021 гг. – размещение, наполнение и обновление разделов на сайтах муниципальных органов управления образованием, образовательных организаций;
  - с 2022 г. – размещение, наполнение и обновление разделов на сайтах всех общеобразовательных организаций Зырянского района.
6. Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества.
  - Ежегодный анализ эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы

развития наставничества на основе результатов мониторинга, определение дефицитов, потребностей, проблемных зон и подготовка адресных рекомендаций.

7. Организация и проведение на регулярной основе семинаров/мастер-классов с привлечением опытных педагогов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц.

- 2021 г. – 2;
- 2022 г. – 2;
- 2023 г. – 3;
- 2024 г. – 4.

8. Вовлечение педагогических работников образовательных организаций Зырянского района в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона (ежегодный региональный конкурс «Лучшие практики наставничества»).

- 2022 г. – 1;
- 2023 г. – 1;
- 2024 г. – 1.

9. Организация и проведение профессионального конкурса для педагогов-наставников на уровне муниципалитетов как одного из эффективных элементов развития и роста уровня педагогического мастерства.

- 2022-2024 г.г. – разработка муниципального положения о конкурсе для наставников, решение организационных вопросов.

## **V. Программные мероприятия**

**Мероприятие 1. Реализация организационно-методических аспектов по внедрению и реализации целевой программы развития системы наставничества, актуализации нормативно-методической базы.**

Мероприятием предусмотрено:

- 1) Разработка муниципальной программы по развитию системы наставничества, программ по развитию системы наставничества образовательных организаций.
- 2) Разработка пакета нормативных документов по развитию системы наставничества, повышения её эффективности на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.
- 3) Участие в ежегодном мониторинге эффективности системы наставничества на уровне образовательной организации/муниципалитета/ на основе разработанных критериев (охват образовательных организаций Зырянского района – 100%).
- 4) Размещение на сайтах Управления образования Администрации Зырянского района и образовательных организаций разделов по организации работы с молодыми специалистами, адаптации, обучению и сопровождению педагогических работников.
- 5) Определение эффективности мер и управленческих решений по внедрению программы развития системы наставничества

**Мероприятие 2. Создание информационно-коммуникативного пространства для повышения эффективности функционирования школ независимо от степени географической удалённости и обеспечения профессионального роста педагогических работников Томской области.**

Мероприятием предусмотрено:

Организация и проведение на регулярной основе семинаров/мастер-классов с привлечением опытных педагогов по актуальным вопросам в области наставничества, в т.ч. с применением технологий видеоконференцсвязи для обеспечения доступности участия всех заинтересованных лиц.

**Мероприятие 3. Повышение профессионального уровня педагогов-наставников и устранение их профессиональных дефицитов**

Мероприятием предусмотрено:

- 1) Вовлечение педагогических работников образовательных организаций Зырянского района

в участие в профессиональных педагогических конкурсах для наставников на уровне региона

2) Организация и проведение профессионального конкурса для педагогов-наставников на уровне муниципалитетов как одного из эффективных элементов развития и роста уровня педагогического мастерства

**Критерии эффективности целевой муниципальной программы наставничества  
на уровне образовательной организации/муниципалитета/:**

№	Критерий	Показатели	Способ оценки	Шкала оценки
1	Наличие программы по развитию системы наставничества	Наличие программы по развитию наставничества на уровне образовательной организации	Отчёт, ответ на запрос	Имеется отсутствует
		Наличие программы по развитию наставничества на уровне муниципалитета		
2	Наличие условий для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников	Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне образовательной организации	Анкетирование педагогических работников	Имеется, доступно Имеется, недоступно Не имеется, недоступно
		Наличие и доступность возможностей для ликвидации образовательных, личностных, профессиональных дефицитов на уровне муниципалитета		
3	Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству	Наличие системы материальной мотивации	Анкетирование педагогических работников	Имеется, эффективна Имеется, неэффективна Не имеется
		Наличие системы нематериальной мотивации		
4	Закрепляемость молодых учителей в образовательных организациях. Сравнительный анализ на уровне ОО, муниципалитета, региона	Соотношение количества принятых молодых специалистов в образовательную организацию и количество молодых специалистов, отработавших в этой организации 3 - 5 лет	АИС «Паспорт школы», запросы в муниципалитеты	100 – 80% 79-60% 59-40% 39% и ниже
		Соотношение количества молодых специалистов, педагогов, со стажем работы в организации до 3-х лет и общего количества педагогических работников.		
5	Участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах на уровне ОО, муниципалитета, региона	Соотношение количества молодых специалистов и количества участий в профессиональных конкурсах на уровне ОО, муниципалитета, региона	АИС «Паспорт школы», отчёты операторов конкурсов.	100 – 80% 79-60% 59-40% 39% и ниже
6	Распространение опыта наставничества и непрерывность повышения квалификации учителя-наставника	Представление опыта работы педагогами-наставниками на конференциях, семинарах иных образовательных событиях по распространению педагогического опыта	АИС «Паспорт школы», отчёты по запросу	Количество участий, публикаций, выступлений на уровне ОО, муниципалитета, региона
		Обучение педагогов-наставников по	АИС «Паспорт	Наличие,

		программам дополнительного профессионального образования в области наставничества	школы»	периодичность
		Участие педагогов в профессиональных конкурсах в области наставничества	отчёты операторов конкурсов	Участие / Неучастие на уровне ОО, муниципалитета, региона
7	Динамика образовательных результатов обучающихся в классах у наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения	Анализ динамики образовательных результатов обучающихся у наставляемого на протяжении периода работы наставника.	Отчёт, ответ на запрос	Положительная динамика, стабильные результаты, отрицательная динамика

Информация об ответственных лицах за реализацию программы  
(школьных координаторах)

Наименование ОО по Уставу	Ответственное лицо за реализацию муниципальной/школьн ой программ (ФИО, должность)	Адрес электронной почты	Телефон	Ссылка на раздел сайта ОО «Развитие наставничества»